

жизни. За 1989–1994 гг. этот показатель сократился с 70 до 64 лет, в том числе у мужчин до 57,6 лет. В 1995 г. он увеличился на 1 год, или на 1,6 %, в том числе для мужчин – на 0,7 % и для женщин – на 1,1 %.

Процесс постарения населения, в конечном счете, неразрывно связан с депопуляцией населения. Важнейшим условием выхода из нее надо считать борьбу со смертностью населения, и прежде всего в трудоспособном возрасте. Центральной в решении этих вопросов должна стать проблема улучшения здоровья людей. При этом изменение отношения человека к своему здоровью сегодня зависит не только от настроения человека, но и от тех возможностей, которые государство предоставляет своим гражданам. Это позволит снизить смертность, инвалидизацию, в конечном счете, продлить жизнь человека.

*Любимова Е.В.
(Екатеринбург)*

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТРАСЛИ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ УРАЛА В 1985–1995 гг.)

В период 1985–95 гг. черная металлургия, как и экономика в целом, развивалась в двух парадигмах: плановой экономике СССР и начале перехода к рыночным отношениям Российской Федерации. Подобная резкая смена экономической ситуации не могла не отразиться на вопросах формирования, развития и сохранения кадрового потенциала промышленности и одной из ведущих отраслей – черной металлургии.

Проблема подготовки кадров в СССР в отрасли подробно рассмотрена в монографии В.В.Запария «Черная металлургия Урала в 70–90-е годы XX века» в параграфе «Система подготовки и повышения квалификации»¹. В связи с этим нам бы хотелось остановиться на том новом, что внесла перестройка и смена социально-экономических режимов в нашей стране в систему подготовки и повышения квалификации кадров отрасли, и выявить влияние межгосударственных контактов на этот процесс.

В период существования СССР кадровые вопросы решались на основании директивных документов на подготовку кадров, определялись государственным заказом, разрабатывавшимся в Министерстве черной металлургии, в Министерстве металлургии, а также в Министерстве выс-

шего и среднего профессионального образования СССР. Была создана и отлажена система подготовки кадров для нужд промышленности, в которую входили ВУЗы, профессионально-технические училища, школы. Также участвовали в этом отраслевые и академические научные подразделения. В институтах существовала система распределения молодых специалистов по предприятиям отрасли, и такая ситуация была характерна для экономики в целом. Данная система развивалась и совершенствовалась, и в целом удовлетворяла потребности экономики страны.

С началом перестройки и переходом к рыночным отношениям в кадровой политике государства произошла смена приоритетов. Общую ситуацию в отрасли можно охарактеризовать как кризисную, многие производства либо останавливались, либо существенно сокращались, рушились экономические связи, происходила переориентация производства от государственного заказа командно-административной экономики к рыночным связям. В условиях гиперинфляции, денационализации и приватизации предприятий прежняя кадровая политика испытывала кризис. Этому немало способствовали смена собственников предприятий, массовый уход работников с производств в связи с низкой зарплатой или задержками в ее выплате, рост безработицы, увеличение числа забастовок. В условиях социальной нестабильности кадровый вопрос отошел на второй план. Говорить о существовании продуманной системы подготовки, распределения и контроля кадров на предприятиях отрасли в тот момент не приходится. Государственного заказа уже не было, а новой системы еще не существовало.

В условиях командно-административной экономики государственный заказ и система распределения кадров являлись необходимостью, единственно возможной системой. В новых условиях подобная схема не могла работать.

Таким образом, формирование новой системы подготовки кадров диктовалось производственной необходимостью. Возникали и практические вопросы подготовки кадров: почему государство бесплатно должно было готовить высококвалифицированные кадры для частных предприятий? Так как в начале 1990-х гг. никакой другой системы образования, кроме государственной, не существовало, то система образования также встала перед фактом необходимости реформирования. Остро встал вопрос о финансировании подготовки кадров в новых условиях. При государственном заказе и государственных предприятиях за образова-

ние государственных рабочих и служащих платило государство. В условиях перехода к рыночной экономике при переходе ВУЗов на частичное самофинансирование и появления первых негосударственных, полностью самофинансируемых ВУЗов, государство отказывалось и не имело возможности проводить подготовку кадров для частных предприятий за свой счет. Эти факторы привели к появлению иной системы подготовки кадров. Возникает вопрос о праве на обучение, а также о подготовке кадров для общественно значимых предприятий. В своей статье мы попытаемся рассмотреть вопрос о подготовке кадров в новых условиях.

Одной из главных проблем советских предприятий черной металлургии во второй половине 1980-х гг. было то, что выпускаемая продукция не удовлетворяла по сортаменту потребности промышленности. Чтобы сократить отставание, в конце 1980-х гг. советские предприятия начинают сотрудничество с западными фирмами, которые выпускали самую современную технику. Было принято решение купить новые агрегаты, готовые прокатные станы и другие производства «под ключ». Естественно, что на новом оборудовании должны были работать работники с высокой квалификацией. Претерпевает изменения сам образ металлурга. Время требовало от специалистов часто не только наличия высшего образования, но и обучения или стажировки под руководством иностранного специалиста работе на импортной технике. Производственная необходимость обусловила расширение образовательных контактов с Западом, а также контактов на уровне специалистов по проектированию новых предприятий.

В начале 1990-х гг., когда кризис отрасли стал проявляться особенно явно, на первый план выходит не производство продукции, а ее сбыт. Российские предприятия испытывали жесткий финансовый кризис. Поэтому предприятия – производители искали платежеспособных партнеров, в том числе и на внешнем рынке. В связи с этим вставала острая потребность в управляющих (менеджерах) более высокого класса, которые владели новой техникой продаж, методами анализа потребительского спроса, исследования рынка, продвижения товаров. Именно в это время происходит массовое повышение квалификации технических специалистов в экономической области. Управляющий состав предприятий повышает квалификацию, получает второе высшее образование в экономической области. Вопрос квалифицированного управления и планирования деятельности приобретает первостепенное значение. В

связи с переходом к рыночным отношениям возникает необходимость в расширении банковской инфраструктуры. Создаются частные банки и финансовые группы, что, безусловно, требует квалифицированных специалистов в банковском деле. Появляются объединения металлургических предприятий, которые ведут свою экономическую и кадровую политику. Все эти потребности обуславливают изменение кадрового потенциала отрасли в 1985–1995 гг.

В современных условиях массового внедрения новой техники и технологий производство становится высоко автоматизированным, с высокой степенью выпуска новой продукции, и требует меньшее количество занятых людей. Новым явлением стало то, что государство практически устранилось от «формирования заказа» и распределения кадров. Кадровую политику формируют сами металлургические предприятия, все большую роль здесь стали играть региональные и правительственные программы.

Примечания

- 1 Запарий В.В. Черная металлургия Урала в 70–90-е годы XX века. Екатеринбург, 2003. С.262–283.

*Москаленко М.Р.
(Екатеринбург)*

ОБРАЗОВАНИЕ И ЛИЧНОСТЬ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Образование – это социальный институт, специфическим образом реализующий процесс социализации подрастающих поколений, т.е. приобщающий к жизни посредством обучения и воспитания, передающий господствующую идеологию, отражающий в своей структуре и функционировании общественные отношения, служащий одним из важнейших средств обеспечения преемственности поколений, социальной «непрерывности», формирования социальных типов личности. Это средство, процесс и результат становления, развития и формирования человека как индивида, личности и субъекта социальной деятельности.

Современный кризис образования связан с реализацией существующими системами образования ценностей уходящей эпохи индустриального общества. Такие процессы, как НТР, увеличение значения науки в производстве, ускорение темпоритмов общественного развития, резко повысили значение образования и поставили перед ним задачу не усво-